

# sfm-arbeitsrecht

## aktuell

1. Halbjahr 2013

### NEUES vom BAG

**BR-Anhörung – Stichtagsregelung 20 TVöD/TV-L – Dank im Zeugnis– Betriebsübergang– unzulässige Frage – Vorlage AUB –Arbeitszeitverringerung – Strukturausgleich – Schadensschätzung – Massentlassungsanzeige – Differenzierungsklausel in TV – Altersdiskriminierung – „Gestellte“ wählbar – Befristung– Urlaubsverfall – Streik bei Freistellung – Kettenbefristung rechtsmissbräuchlich – Kürzung Sonderzahlung**

### Weitere Themen

- ▶ **Urlaubsrecht S. 3**
- ▶ **Ablauf Beschlussverfahren S. 6**
- ▶ **dies & das**
- ▶ **Danke**

## Datenschutz nur wenn`s genehm ist?

Gefahr für Bürger in der eigenen Regierung

Noch im Januar war es gelungen, ein Gesetz zum „Arbeitnehmerdatenschutz“ zu stoppen, das den Namen nicht verdient hatte. Damals hatte selbst die Präsidentin des BAG darauf hingewiesen, dass die Gesetzesvorlage der Regierung hinter die aktuellen Standards zurückgehen würde.

Faktisch wären also unter dem Deckmantel des besseren Datenschutzes in Wirklichkeit

mehr Möglichkeiten geschaffen worden, Daten über Mitarbeiter zu erheben.

Nun wurde bekannt, dass NSA u.a. in unermesslichem Umfang illegal Daten ausspähen. Fast täglich kommen mehr Details zum Vorschein. Über den Fall hinaus relevant und erschreckend ist, dass einer der beiden Verfassungsminister (Justiz und Innen), nämlich der Innenminister die illegalen Praktiken verteidigt. Nicht nur "die üblichen

Verdächtigen", sondern sogar der Präsident des Deutschen Anwaltverein hat erklärt: „Wenn die Bundesregierung von diesen Abschöpfungsaktionen gewusst haben sollte, und wenn sie gleichwohl davon abgesehen haben sollte einzuschreiten, dann wäre das aus meiner Sicht ein

Verfassungsverstoß, nämlich eine Verletzung der ihr zum Schutze der Grund-

rechte der Bürger obliegenden Schutzpflicht.“

Braucht unsere Verfassung Schutz vor dem eigenen Verfassungsminister? Diese Frage muss man sich wohl über den konkreten Fall hinaus stellen, was uns wieder zum Projekt eines Gesetzes zum Arbeitnehmerdatenschutz führt. Welches Gesetz wird uns in der neuen Wahlperiode präsentiert werden, wenn eine solche Geisteshaltung salonfähig wird?

RA Michael Fleischmann

# BAG-Splitter

## 2. Halbjahr 2012

Bitte beachten, dass Widergabe stark verkürzt und damit eine Übertragung auf ähnliche, nicht identische Fälle immer erst zu prüfen ist.

### **BAG vom 13.12.2012 - 6 AZR 348/11 Keine Zurückweisung der Betriebsratsanhörung mangels Vollmachtenachweises**

Der Betriebsrat kann die Anhörung zu einer beabsichtigten Kündigung durch einen Boten oder Vertreter des Arbeitgebers nicht entsprechend § 174 Satz 1 BGB zurückweisen, wenn der Anhörung keine Vollmachtenachweises beigefügt ist. Das Verfahren nach § 102 BetrVG ist für den Arbeitgeber nicht an Formvorschriften gebunden. Eine mündliche oder telefonische Anhörung ist möglich. Auch in einem solchen Fall beginnt die Wochenfrist des § 102 Abs. 2 Satz 1 BetrVG zu laufen. Hat der Betriebsrat Zweifel an der Boten- oder Vertreterstellung der ihm gegenüber bei der Anhörung auftretenden Person, kann er sich nach dem Gebot der vertrauensvollen Zusammenarbeit unmittelbar gegenüber dem Arbeitgeber äußern.

Abermals hat das BAG Nachsicht mit dem Arbeitgeber, soweit es um Formvorschriften und Vollmachtenachweises geht. Betriebsräte dürfen nicht die gleiche Nachsicht erwarten. Hier ist das Gesetz bereits strenger.  
*BAG vom 13.12.2012 - 6 AZR 348/11 - Aufhebung von LAG Baden-Württemberg vom 25.03.2011 - 7 Sa 7/11, zit. nach des PM des BAG 90/12*

### **BAG vom 12.12.2012 - 10 AZR 718/11 Stichtagsregelung des § 20 TVöD wirksam**

Die Stichtagsregelung in § 20 TVöD, wonach die entsprechende Sonderzahlung das Bestehen des Arbeitsverhältnisses am 01.12. des jeweiligen Jahres voraussetzt, ist wirksam. Insbesondere werden dadurch ältere Arbeitnehmer nicht entgegen den Bestimmungen des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) wegen ihres Alters in unzulässiger Weise benachteiligt.  
*BAG vom 12.12.2012 - 10 AZR 718/11 - Bestätigung von LAG München, Urteil vom*

*28.06.2011 - 6 Sa 252/11, zit. nach PM des BAG 89/12*

### **BAG vom 12.12.2012 - 10 AZR 922/11 Befristete Arbeitsverträge sind bei Jahressonderzahlung nach § 20 TV-L zusammenzurechnen**

Bei der Berechnung der Höhe des Anspruchs auf Sonderzahlung nach § 20 TV-L zählen alle Arbeitsverhältnisse desselben Jahres mit demselben Arbeitgeber. Schließt sich eine weitere Befristung nicht nahtlos an eine erste Befristung an, ist dies unschädlich. Eine Kürzung des Anspruchs um jeweils ein Zwölftel hat nur für die Monate zu erfolgen, in denen keinerlei Entgelt gezahlt wurde. Kürzere Unterbrechungen führen damit zu keiner Leistungskürzung.

*BAG vom 12.12.2012 - 10 AZR 922/11 - Aufhebung von LAG Düsseldorf vom 25.10.2011 - 17 Sa 1012/11 - zit. nach PM des BAG 88/12*

### **BAG vom 11.12.2012 - 9 AZR 227/11 Kein Anspruch auf Dank und gute Wünsche im Arbeitszeugnis**

Der Arbeitgeber sei gesetzlich nicht verpflichtet, in einer Schlussformulierung eines Arbeitszeugnisses für die geleisteten Dienste zu danken, das Ausscheiden zu bedauern oder für die Zukunft alles Gute zu wünschen. Dies sei zwar üblich, jedoch nicht verpflichtend. Sei der Arbeitnehmer mit einer vom Arbeitgeber in das Zeugnis aufgenommenen Schlussformel nicht einverstanden, könne er nur die Erteilung eines Zeugnisses ohne diese Formulierung verlangen.

Anm.: das BAG verkennt bzw. ignoriert, dass aufgrund der Üblichkeit solcher Schlussformulierungen das Weglassen nicht neutral ist sondern eine Abwertung des Zeugnisses bewirkt.  
*BAG vom 11.12.2012 - 9 AZR 227/11 - Bestätigung von LAG Baden-Württemberg vom 03.02.2011 - 21 Sa 74/10, zit. nach PM des BAG 86/12*

### **BAG vom 15.11.2012 - 8 AZR 683/11**

#### **Kein Übergang des Arbeitsverhältnisses eines Hausverwalters auf den Erwerber der verwalteten Immobilie**

Es stellt keinen Betriebsübergang der Hausverwaltungsgesellschaft dar, wenn das von ihr betreute Grundstück auf einen anderen Träger übergeht. Das Grundstück stelle kein Betriebsmittel dar, sondern sei lediglich das Objekt der Verwaltungstätigkeit, so der achte Senat des BAG.

*BAG vom 15.11.2012 - 8 AZR 683/11 - Aufhebung von LAG Sachsen-Anhalt vom 20.07.2011 - 4 Sa 442/10 - zit. nach PM des BAG 80/12*

### **BAG vom 15.11.2012 - 6 AZR 339/11 Falschbeantwortung unzulässiger Frage**

Eine allein auf die wahrheitswidrige Beantwortung einer datenschutzrechtlich unzulässigen Frage (undifferenziert und pauschal nach Ermittlungsverfahren) gestützte Kündigung verstieß deshalb gegen die objektive Wertordnung des Grundgesetzes, wie sie im Recht auf informationelle Selbstbestimmung, bei dem es sich um eine Ausprägung des allgemeinen Persönlichkeitsrechts (Art. 2 Abs. 1 GG) handelt, zum Ausdruck kommt. Sie war deshalb gemäß § 138 Abs. 1 BGB unwirksam.

*BAG vom 15.11.2012 - 6 AZR 339/11 - Bestätigung von LAG Hamm vom 10.03.2011 - 11 Sa 2266/10 - zit. nach PM des BAG 79/12*

### **BAG vom 14.11.2012 - 5 AZR 886/11 Vorlage einer AUB ab erstem Tag**

Die Ausübung des dem Arbeitgeber von § 5 Abs. 1 Satz 3 EFZG eingeräumten Rechts, von dem Arbeitnehmer die Vorlage einer ärztlichen Bescheinigung über das Bestehen der Arbeitsunfähigkeit und deren voraussichtliche Dauer schon von dem ersten Tag der Erkrankung an zu verlangen, steht im nicht gebundenen Ermessen des Arbeitgebers. Insbesondere sei es nicht erforderlich, dass gegen den Arbeitnehmer ein begründeter Verdacht besteht, er habe in der Vergangenheit eine Erkrankung nur vorgetäuscht.

*BAG vom 14.11.2012 - 5 AZR 886/11 - Bestätigung von Köln vom 14.09.2011 - 3 Sa 597/11, zit. nach PM des BAG 78/12, siehe bereits sfm-aktuell 2012/2*

### **BAG vom 13.11.2012 - 9 AZR 259/11 Arbeitszeitverringerung bei Arbeitszeitvorgaben des Entleihers**

Der gesetzliche Anspruch auf Verringerung der Arbeitszeit nach § 8 Abs. 1 TzBfG steht auch Arbeitnehmern zu, die bereits in Teilzeit arbeiten. Der Arbeitgeber hat der Verringerung der Arbeitszeit zuzustimmen, soweit betriebliche Gründe nicht entgegenstehen (§ 8 Abs. 4 Satz 1 TzBfG).

Vereinbarungen des Verleihers mit dem Entleiher zu Mindeststundenzahlen berechtigten den Arbeitgeber nicht, den Verringerungswunsch abzulehnen. Entscheidend sei vielmehr, so das BAG, ob dem Teilzeitverlangen bei allen vertraglich möglichen Einsätzen betriebliche Gründe entgegenstehen.  
*BAG vom 13.11.2012 - 9 AZR 259/11, Aufhebung von Hessisches LAG vom 31.01.2011 - 17 Sa 641/10, zit. nach PM des BAG 77/12*

### **BAG vom 18.10.2012 - 6 AZR 261/11 „Aufstieg - ohne“ für den Strukturgleich der Länder auf Zukunft bezogen**

Das Merkmal „Aufstieg - ohne“ in der Anlage zum Strukturausgleich nach TV-L bezieht sich nicht auf den bisherigen „Eingruppierungsweg“ bis zum Stichtag. Es ist erfüllt, wenn von der maßgeblichen Vergütungsgruppe im Zeitpunkt des Inkrafttretens des TVÜ kein (weiterer) Aufstieg nach altem Eingruppierungsrecht möglich gewesen wäre.  
*BAG vom 18.10.2012 - 6 AZR 261/11 – Bestätigung von LAG Mecklenburg-Vorpommern, Urteil vom 23.03.2011 - 2 Sa 93/10, zit nach PM des BAG 75/12*

### **BAG vom 26.09.2012 - 10 AZR 370/10 Schätzung eines Schadens nur bei greifbaren Anhaltspunkten**

Bei wettbewerbswidrigem Verhalten entscheidet nach § 287 Abs. 1 ZPO das Gericht unter Würdigung aller Umstände nach freier Überzeugung, ob ein Schaden entstanden ist und wie hoch dieser ist. Für die Schätzung eines Schadens benötigt der Richter greifbare Anhaltspunkte; eine völlig abstrakte Berechnung des Schadens lässt § 287 Abs. 1 ZPO grundsätzlich nicht zu. Eine Schätzung darf daher nicht vollkommen „in der Luft hängen“.

*BAG vom 26.09.2012 - 10 AZR 370/10 – Bestätigung von LAG Düsseldorf, Urteil vom 23.02.2010 – 17 Sa 1133/08, zit. nach PM des BAG 68/12*

### **BAG vom 20.09.2012 - 6 AZR 155/11 Unterschriftserfordernis unter Unterrichtung des BR über Massenentlassung**

Ob die schriftliche Unterrichtung des Betriebsrats über bevorstehende Massenentlassungen nach § 17 Abs. 2

Satz 1 KSchG der Schriftform iSv. § 126 BGB bedarf bleibt vorerst ungeklärt. Durch eine abschließende Stellungnahme des Betriebsrats wäre der Formverstoß des Arbeitgebers geheilt. Wieder ein Beweis einer Grundtendenz: Formvorschriften gelten gegen den BR, nicht zwingend gegen den Arbeitgeber.  
*BAG vom 20.09.2012 - 6 AZR 155/11 – Bestätigung von LAG Hamm, Urteil vom 15.12.2010 - 6 Sa 1344/10, zit. nach PM des BAG 66/12*

## **Schöne Urlaubszeit !**

Es ist wieder so weit. Der Sommer ist da, die nächsten Schulferien nahen. Ein guter Anlass die Urlaubsregelungen des Bundesurlaubsgesetzes näher zu betrachten:

### **1. Woraus ergibt sich der Urlaubsanspruch?**

Jeder Arbeitnehmer hat in jedem Kalenderjahr gem. § 1 BurlG Anspruch auf bezahlten Erholungsurlaub. Die Höhe des Urlaubsanspruches ergibt sich aus gesetzlichen Bestimmungen wie dem Bundesurlaubsgesetz (BUrlG), dem SGB, dem Jugendarbeitsschutzgesetz sowie aus arbeitsvertraglichen und tarifvertraglichen Regelungen.

Aus § 3 BUrlG ergibt sich ein gesetzlicher Mindesturlaubsanspruch von 24 Werktagen bei einer 6-Tage-Woche, bzw. 20 Arbeitstagen bei 5-Tage-Woche. Ein höherer Urlaubsanspruch besteht für Schwerbehinderte und Minderjährige. Arbeits- und Tarifverträge enthalten oftmals einen über den gesetzlichen Urlaubsanspruch hinausgehenden Urlaubsanspruch. Im Falle der Teilzeitarbeit, Schichtarbeit oder Arbeit in rollierenden Systemen bedarf es einer entsprechenden Umrechnung des Mindesturlaubs auf die tatsächlich geleisteten Arbeitstage im Verhältnis zu den Jahresarbeitstagen.

Der Urlaubsanspruch entsteht mit Beginn des Arbeitsverhältnisses. Der volle Urlaubsanspruch für das Kalenderjahr entsteht jedoch erstmalig nach sechsmonatigem Bestehen des Arbeitsverhältnisses (Wartezeit). Wird das Arbeitsverhältnis vor Erfüllung der Wartezeit beendet oder erfüllt der Arbeitnehmer zwar die Wartezeit, scheidet jedoch in der ersten Hälfte eines Jahres (also bis einschließlich 30. Juni) aus dem Arbeitsverhältnis aus, entsteht gem. § 5 BUrlB nur ein Anspruch auf Teilurlaub in Höhe von je einem Zwölftel des Jahresurlaubs. Gleiches gilt, wenn das Arbeitsverhältnis erst nach dem 30. Juni begründet wurde.

### **2. Wer bestimmt den Urlaubszeitpunkt?**

Urlaub ist gem. § 7 BUrlG durch den Arbeitgeber zu gewähren. Jedoch ist der Arbeitgeber in der Festlegung des Urlaubszeitpunktes nicht frei. Der Urlaub ist vielmehr vom Arbeitgeber im Einvernehmen mit dem Arbeitnehmer zu gewähren. Der Arbeitgeber muss die Urlaubswünsche des Arbeitnehmers bei der Festsetzung des Urlaubs vorrangig berücksichtigen. Er darf hiervon gem § 7 Abs. 1 2. Hs BUrlG nur bei Vorliegen wichtiger Gründe und unter sorgfältiger Abwägung beiderseitiger Interessen abweichen. Gründe hierfür können sein:

**-Dringende betriebliche Belange** (z. B. unter Beachtung der Mitbestimmung des BR aus § 87 Abs. 1 Ziff. 4 BetrVG eingeführte Betriebsferien, personelle Engpässe bei Saisonbetrieben)

*weiter auf nächster Seite*

### **BAG vom 05.09.2012 - 4 AZR 696/10 Differenzierungs- und Stichtagsklausel in Haustarifvertrag grundsätzlich zulässig**

Bei einem Firmentarifvertrag kann für Leistungen eine bestimmte vorherige Dauer der Mitgliedschaft in einer Gewerkschaft als Anspruchsvoraussetzung formuliert werden. Dies ist ein zulässiges Differenzierungskriterium. Dies gilt jedenfalls dann, wenn ein solcher Stichtag nicht willkürlich gewählt wird, sondern einen sachlichen Grund aufweist. Das Gericht weist in seiner Entscheidung noch darauf hin, dass es nur um die Sonderzahlung des Eintrittsjahres ging, so dass solche Klauseln sicherlich nicht schrankenlos sein dürfen. BAG vom 05.09.2012 - 4 AZR 696/10 – Aufhebung und Rückverweisung von LAG Mecklenburg-Vorpommern vom 08.09.2010 - 3 Sa 82/09, zit. nach Volltext des BAG

### **BAG vom 23.08.2012 - 8 AZR 285/11 Einstellungsdiskriminierung auch bei Unterlassen jeglicher Einstellung**

Enthält eine Stellenausschreibung den Hinweis auf ein bestimmtes Alter für Bewerber, so entfällt ein Anspruch eines nicht eingestellten älteren Bewerbers auf eine Entschädigung nach AGG nicht allein daran, dass letztlich niemand eingestellt wurde.

BAG vom 23.08.2012 - 8 AZR 285/11 – Aufhebung und Rückverweisung von LAG Berlin-Brandenburg vom 10.11.2010 - 17 Sa 1410/10, zit. Nach PM des BAG 61/12 und Volltext Rn. 17ff

### **BAG vom 15.08.2012 - 7 ABR 34/11 „Gestellte“ Arbeitnehmer des öffentlichen Dienstes in Privatbetrieben wählbar**

Arbeitnehmer des öffentlichen Dienstes, die aufgrund Gestellungsvertrages in Betrieben privatrechtlich organisierter Unternehmen mindestens sechs Monate tätig sind, können dort in den Betriebsrat gewählt werden. Nachdem 2009 § 5 BetrVG ergänzt wurde, gelten als Arbeitnehmer auch Beamte, Soldaten sowie Arbeitnehmer des öffentlichen Dienstes einschließlich der zu ihrer Berufsausbildung Beschäftigten, die in Betrieben privatrechtlich organisierter Unternehmen tätig sind. Sie können daher mindestens seit dieser Änderung nach sechs Monaten Betriebszugehörigkeit in den Betriebsrat gewählt werden, obwohl sie in keinem Arbeitsverhältnis zu diesen Unternehmen stehen,

### **Fortsetzung ... Schöne Urlaubszeit...**

- **Urlaubswünsche anderer Arbeitnehmer**, die unter sozialen Gesichtspunkten den Vorrang verdienen (z.B. Schulpflichtigkeit der Kinder, Urlaub anderer Familienangehöriger, Gesundheitszustand, Dauer der Betriebszugehörigkeit, Lebensalter)

Gem. § 7 Abs. 1 S. 2 BUrlG ist Urlaub jedoch zu gewähren, wenn der Arbeitnehmer dies im Anschluss an eine Maßnahme der medizinischen Vorsorge oder Rehabilitation verlangt.

Urlaub ist gemäß § 7 Abs. 2 BUrlG grundsätzlich zusammenhängend zu gewähren, es sei denn, dringende betriebliche oder in der Person des Arbeitnehmers liegende Gründe sprechen dagegen. Jedoch muss der Arbeitgeber mindestens einen Urlaubsteil von zwölf aufeinander folgenden Tagen zusammenhängend gewähren.

Äußert der Arbeitnehmer selbst keine Urlaubswünsche, kann der Arbeitgeber den Urlaubszeitraum zunächst von sich aus bestimmen. Der Arbeitnehmer muss die einseitige Festlegung des Urlaubs durch den Arbeitgeber jedoch nicht akzeptieren und kann immer noch einen anderweitigen Urlaubswunsch äußern (ErfK/Gallner 13. Auflage, § 7 BUrlG, Rn 12).

**Achtung:** Ein Recht zur Selbstbeurlaubung steht dem Arbeitnehmer nicht zu. Auch dann nicht, wenn der Arbeitgeber den Urlaub ungerechtfertigt abgelehnt hat oder er sich zu einem Urlaubsantrag nicht äußert und der gewünschte Urlaubszeitpunkt oder das Urlaubsjahr zu verstreichen droht.

Der Arbeitnehmer kann in diesem Falle den Betriebsrat hinzuziehen, Klage erheben oder ein einstweiliges Verfügungsverfahren einleiten.

Wurde der Urlaubsanspruch rechtzeitig geltend gemacht und hat der Arbeitgeber diesen ungerechtfertigt abgelehnt, erlischt der Urlaubsanspruch zwar mit Ablauf des Kalenderjahres bzw. Übertragungszeitraumes, dem Arbeitnehmer steht jedoch ein Schadensersatzanspruch und damit faktisch ein Ersatzurlaubsanspruch zu.

### **3. Ist ein Widerruf des Urlaubs oder ein Rückruf aus dem Urlaub möglich?**

Der Arbeitgeber ist an die Festsetzung des Urlaubs gebunden und kann diesen nicht einseitig abändern. Wurde der Urlaub also einmal gewährt, kann er weder vom Arbeitgeber vor Urlaubsantritt widerrufen werden, noch kann er den Arbeitnehmer aus dem Urlaub zurückrufen. Eine Änderung des Urlaubszeitraums wäre nur mit Einverständnis des Arbeitnehmers möglich. Nur in dringenden Notfällen, die einen anderen Weg nicht zulassen (z.B. bei Gefahr in Verzug durch Katastrophen wie Überschwemmungen etc.), wird teilweise vertreten, dass der Arbeitnehmer verpflichtet sein kann, einer Änderung des noch nicht angetretenen Urlaubs zuzustimmen. Ein Rückruf aus dem bereits angetretenen Urlaub ist dagegen ausgeschlossen und allenfalls in extremen Ausnahmefällen denkbar. Der Arbeitnehmer muss daher auch keine Urlaubsadresse hinterlassen (ErfK/Gallner, 13. Auflage, § 7 BUrlG, Rn 27).

### **4. Arbeitsunfähigkeit während des Urlaubs?**

Urlaub dient der Erholung. Erkrankt ein Arbeitnehmer während des Urlaubs kann dieser Zweck nicht erfüllt werden. Weist der Arbeitnehmer durch ein ärztliches Attest seine Arbeitsunfähigkeit während des Urlaubs nach, werden seine Krankheitstage gem. § 9 BUrlG nicht auf seinen Urlaubsanspruch angerechnet. Die Urlaubstage müssen nachgewährt werden.

Bei Vorlage eines ärztlichen Zeugnisses aus dem Ausland ist zu beachten, dass dieses erkennen lassen muss, dass er Arzt zwischen Krankheit und Arbeitsunfähigkeit unterschieden hat (da nicht jede Art der Erkrankung zur Arbeitsunfähigkeit führen muss).

*weiter auf nächster Seite*

Voraussetzung ist lediglich, dass sie in den Betrieb eingegliedert sind.

*BAG vom 15.08.2012 - 7 ABR 34/11 – Bestätigung von LAG Schleswig-Holstein vom 05.04.2011 - 2 TaBV 35/10 – zit. Nach PM des BAG 58/12*

### **BAG vom 15.08.2012 - 7 AZR 184/11 Verschlechternde Tarifvertragliche Regelungen über sachgrundlose Befristung**

Die Verschlechterung durch TV nach § 14 Abs. 2 Satz 3 TzBfG kann nicht nur, wie die Gesetzesformulierungen vermuten lässt entweder die Anzahl der Verlängerungen oder die Höchstdauer betreffen. Nein, das BAG sagt: „oder“ heißt auch „und“.

*BAG vom 15.08.2012 - 7 AZR 184/11 – Bestätigung von Hessisches LAG vom 03.12.2010 - 10 Sa 659/10, zit. Nach PM des BAG 57/12*

### **BAG vom 07.08.2012 - 9 AZR 353/10 Gesetzlicher Urlaub verfällt doch bei Dauererkrankung, nämlich 15 Monate nach Ablauf des Urlaubsjahres**

Jeder Arbeitnehmer hat nach § 1 BUrlG in jedem Kalenderjahr auch dann Anspruch auf bezahlten Jahresurlaub, wenn er im gesamten Urlaubsjahr arbeitsunfähig krank war (auch bei befristeter Rente wegen Erwerbsminderung). In den gesetzlichen Mindesturlaub kann tariflich nicht negativ eingegriffen werden. Bei langjährig arbeitsunfähigen Arbeitnehmern ist § 7 Abs. 3 Satz 3 BUrlG, wonach im Fall der Übertragung der Urlaub in den ersten drei Monaten des folgenden Kalenderjahres gewährt und genommen werden muss, unionsrechtskonform so auszulegen, dass der Urlaubsanspruch 15 Monate nach Ablauf des jeweiligen Urlaubsjahres verfällt. Das BAG folgt damit einer Rechtsprechungskorrektur des EuGH in der KHS-Entscheidung vom 22.11.2011. *BAG vom 07.08.2012 - 9 AZR 353/10 – Teilaufhebung von LAG Baden-Württemberg vom 29.04.2010 – 11 Sa 64/09, zit. Nach PM des BAG 56/12*

### **BAG vom 17.07.2012 - 1 AZR 563/11 Streikteilnahme verhindert Annahmeverzug im Kündigungsschutzprozess**

Stellt sich eine Kündigung unwirksam heraus, hat der Arbeitgeber für die zurückliegende Zeit Annahmeverzugslohn zu bezahlen. Eine in diesen Zeitraum fallende Streikteilnahme führt jedoch zur Leistungsunwilligkeit i.S.d. § 297

## **Fortsetzung ... Schöne Urlaubszeit...**

### **5. Wann verfällt der Urlaub?**

Der Urlaub muss gem. § 7 Abs. 3 BUrlG grundsätzlich im laufenden Kalenderjahr gewährt und genommen werden. Unter den Voraussetzungen des § 7 Abs. 3 S. 2 BUrlG kann jedoch der Urlaub ausnahmsweise auch in das nächste Jahr übertragen werden, wenn **dringende betriebliche Gründe** (z.B. die in der betrieblichen Organisation, der Auftragslage und ähnlichen Umständen begründet sind) oder **in der Person des Arbeitnehmers liegende Gründe** (z.B. Krankheit des Arbeitnehmers) dies rechtfertigen.

In diesen Fällen kann der Urlaub innerhalb der ersten drei Monate des Folgejahres, also bis zum 31. März des Folgejahres eingebracht werden.

Eine weitere Übertragung bis zum Ende des Folgejahres ist gem. § 7 Abs. 3 S. 4 BUrlG hinsichtlich des Teilurlaubs (gem. § 5 BUrlG) möglich, wenn der Arbeitnehmer seine Beschäftigung erst im zweiten Halbjahr eines Kalenderjahres aufgenommen hat. Zudem kann der Urlaubsanspruch auch bei der Inanspruchnahme von Erziehungszeiten auf die Zeit nach deren Beendigung übertragen werden.

Arbeitsverträgen und Tarifverträge enthalten oftmals einen längeren Übertragungszeitraum.

### **Sonderfall: Erkrankung während des Übertragungszeitraums**

Nach der früheren ständigen Rechtsprechung war der übertragene Urlaubsanspruch ersatzlos entfallen, wenn der Arbeitnehmer während des gesamten Übertragungszeitraumes erkrankt war. Nach den neuen Entscheidungen des EuGH und des BAG erlischt der Urlaubsanspruch des Arbeitnehmers nun auch bei einer Erkrankung im Übertragungszeitraum nicht mehr. Dies betrifft jedoch zunächst nur den gesetzlichen Mindesturlaub. Ist in einem Arbeitsvertrag oder Tarifvertrag ein über den gesetzlichen Mindesturlaub hinausgehender Mehrurlaub vereinbart, entfällt dieser zum Ende des Übertragungszeitraums nur dann nicht, wenn die vertraglichen bzw. tarifvertraglichen Regelungen keine vom BUrlG abweichenden Regelungen enthalten.

Der übertragene Urlaubsanspruch bleibt jedoch nicht dauerhaft bestehen, sondern muss nach neuerer Rechtsprechung bis zum Ablauf von 15 Monaten nach dem Ende des Urlaubsjahres eingebracht werden. Andernfalls entfällt er ersatzlos.

### **6. Urlaubsabgeltung**

Kann der Urlaub wegen der Beendigung des Arbeitsverhältnisses nicht mehr gewährt werden, ist gemäß § 7 Abs. 4 BUrlG abzugelten.

### **7. Mitbestimmung des Betriebsrats bei Urlaubsfragen?**

Gem. § 87 Abs. 1 Ziff. 5 BetrVG hat der Betriebsrat ein Mitbestimmungsrecht bei der Aufstellung allgemeiner Urlaubsgrundsätze und des Urlaubsplans, also bei kollektiven Regelungen, die alle Arbeitnehmer betreffen. Der Arbeitgeber darf also keine allgemeinen Urlaubsgrundsätze oder einen Urlaubsplan aufstellen, ohne dass er dies vorher mit dem Betriebsrat beraten hat und seine Zustimmung hierzu erfolgt ist.

Darüber hinaus besteht auch ein Mitbestimmungsrecht des Betriebsrates im Individualfall bei einer Auseinandersetzung über die Festsetzung der zeitlichen Lage des Urlaubs für einzelne Arbeitnehmer. Wird zwischen dem Arbeitnehmer und dem Arbeitgeber keine Einigung über den Urlaubszeitpunkt erzielt, kann der Betriebsrat angerufen werden.

Im Falle der Nichteinigung entscheidet gem. § 87 Abs. 2 BetrVG die Einigungsstelle.

*RAin Angelika Daumosser*

BGB. Das schließt einen Anspruch auf Annahmeverzugslohn aus.  
*BAG vom 17.07.2012 - 1 AZR 563/11 – Bestätigung von LAG Hamm vom 19.05.2011 - 8 Sa 155/11 - zit. Nach PM des BAG 56/12*

**BAG vom 18.07.2012 - 7 AZR 443/09  
 13-fache Kettenbefristung über 11  
 Jahre rechtsmissbräuchlich**

Die Befristung eines Arbeitsvertrags kann trotz Vorliegens eines Sachgrunds aufgrund der besonderen Umstände des Einzelfalls ausnahmsweise rechtsmissbräuchlich und daher unwirksam sein. Für das Vorliegen eines Rechtsmissbrauchs können insbesondere eine sehr lange Gesamtdauer oder eine außergewöhnlich hohe Anzahl von aufeinander folgenden befristeten Arbeitsverträgen mit demselben Arbeitgeber sprechen. Zuvor hatte der EuGH (Urteil vom 26. Januar 2012 - C-586/10 - [Kücük]), nach Vorlage der Sache erklärt, es sei nicht europarechts-

widrig, wenn wiederholt oder sogar dauerhaft auf befristete Vertretungen zurückgegriffen werde. Man müsse aber auch bei Vorliegen eines sachlichen Grundes an sich alle mit der Verlängerung der befristeten Verträge verbundenen Umstände berücksichtigen, da sich in der Gesamtschau ein Missbrauch ergeben könnte, den es zu verhindern gilt.

Bei einer Gesamtdauer von mehr als 11 Jahren und von 13 Befristungen spreche viel dafür, dass das beklagte Land die an sich eröffnete Möglichkeit der Vertretungsbefristung rechtsmissbräuchlich ausgenutzt habe, so das BAG im Verfahren 7 AZR 443/09. Dieses erhält noch einmal Gelegenheit zur Stellungnahme. Bei sieben Jahren und neun Monaten und vier Befristungen sah das BAG die Schwelle noch nicht erreicht (7 AZR 783/10)  
*BAG vom 18.07.2012 - 7 AZR 443/09 – Aufhebung und Rückverweisung von*

*LAG Köln vom 15.05.2009 4 Sa 877/08 und BAG vom 18.07.2012 - 7 AZR 783/10 – Bestätigung von LAG Rheinland-Pfalz vom 09.08.2010 - 5 Sa 196/10, zit. nach PM des BAG 54/12*

**BAG vom 11.07.2012 - 10 AZR 488/11  
 Sonderzahlung nach § 20 TV-L –  
 Kürzung bei Arbeitgeberwechsel**

Der Anspruch auf Sonderzahlung nach § 20 TV-L vermindert sich nach § 20 Abs. 4 TV-L um ein Zwölftel für jeden Kalendermonat, in dem der Beschäftigte keinen Anspruch auf Entgelt oder Fortzahlung des Entgelts bei dem gleichen Arbeitgeber hat. Es genügt für den Leistungserhalt nicht, wenn beide Arbeitgeber unter den TV-L fallen. *BAG vom 11.07.2012 - 10 AZR 488/11 – Vorinstanz: LAG Köln vom 15.04.2011 - 10 Sa 1197/10 - zit. nach PM des BAG 52/12*

*Bearbeitung: RA M. Fleischmann  
 – Juni 2013*

## Praxiswissen: Das arbeitsgerichtliche Beschlussverfahren

Auch wenn das Verhältnis zwischen Betriebsrat und Arbeitgeber schon nach dem Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) vom Grundsatz der vertrauensvollen Zusammenarbeit bestimmt ist bzw. sein sollte, sind gerichtliche Auseinandersetzungen zwischen den Betriebsparteien vor dem Arbeitsgericht gelegentlich notwendig.

Aus diesem Grunde soll unser Praxiswissen diesmal einen Abriss über das **arbeitsgerichtliche Beschlussverfahren**, so der korrekte Terminus zwischen Rechtsstreitigkeiten zwischen dem Betriebsrat und dem Arbeitgeber, darstellen.

Geregelt im Arbeitsgerichtsgesetz (ArbGG), enthält das arbeitsgerichtliche Beschlussverfahren nämlich einige Besonderheiten zu den (herkömmlichen) Gerichtsverfahren vor den Amts- und Landgerichten sowie zu den arbeitsgerichtlichen Urteilsverfahren.

Nach § 1 ArbGG wird die Gerichtsbarkeit in Arbeitssachen durch die *Arbeitsgerichte*, die *Landesarbeitsgerichte* und das *Bundesarbeitsgericht* ausgeübt.

### Betriebsratsachen im Beschlussverfahren

Gem. § 2 a Abs. 1 Nr. 1 ArbGG werden Streitigkeiten aus dem BetrVG grundsätzlich im sog. Beschlussverfahren ausgetragen. Davon zu unterscheiden ist das sog. Urteilsverfahren vor den Arbeitsgerichten gem. § 2 ArbGG: Dieses wird insbesondere durchgeführt bei bürgerlichen Rechtsstreitigkeiten zwischen Arbeitnehmern und Arbeitgebern, also z.B. Klagen der Arbeitnehmer gegen eine Kündigung (vgl. § 2 Abs. 1 Nr. 3 ArbGG), aber unter anderem auch bei Rechtsstreitigkeiten zwischen Tarifvertragsparteien (vgl. § 2 Abs. 1 Nr. 1 ArbGG).

Das arbeitsgerichtliche Beschlussverfahren kennt nur die am Verfahren „**Beteiligte**“ inklusive dem „**Antragsteller**“, es ist kein „Parteiverfahren“ und Begriffe wie „Kläger“ oder „Beklagter“ existieren im Beschlussverfahren eigentlich nicht.

## Gang des Verfahrens

Der Gang des Verfahrens im Beschlussverfahren nach dem ArbGG stellt sich folgendermaßen dar:

1. **Arbeitsgericht** als I. Instanz
2. Beschwerde zum **Landesarbeitsgericht** als II. Instanz
3. Rechtsbeschwerde zum **Bundesarbeitsgericht** als III. Instanz

Der Weg zum Bundesarbeitsgericht ist aber nur möglich, wenn diese im Beschluss des Landesarbeitsgerichts zugelassen ist (bzw. bei erfolgreicher Nichtzulassungsbeschwerde gegen die Nichtzulassung der Rechtsbeschwerde im Beschluss des Landesarbeitsgerichts) – in der Praxis ist daher in den meisten Fällen der Instanzenrechtszug nach zwei Instanzen ausgeschöpft, da die Zulassung der Rechtsbeschwerde gesetzlich an strenge, selten vorliegende Voraussetzungen geknüpft ist.

## Güteverhandlung

Eine Besonderheit des arbeitsgerichtlichen Verfahrens ist die gem. § 54 ArbGG vorgeschriebene sog. Güteverhandlung in der ersten Instanz. Diese Vorschrift gilt zwar nur zwingend für das arbeitsgerichtliche Urteilsverfahren, faktisch lädt der Vorsitzende Richter aber auch im Beschlussverfahren grundsätzlich immer zuerst zu einer Güteverhandlung vor dem Arbeitsgericht. Diese findet zunächst nach Antragseinreichung (entsprechend der Klageerhebung im arbeitsgerichtlichen Urteilsverfahren) zwischen den Beteiligten und dem Vorsitzenden Richter am Arbeitsgericht zum Zwecke der gütlichen Einigung statt. In ihr kann *keine abschließende Entscheidung* in der Sache durch das Gericht ergehen, es besteht lediglich die Möglichkeit, die Streitigkeit im Wege eines *Vergleiches* zwischen den Beteiligten zu beenden. Sollte hierzu bei den Beteiligten keine Bereitschaft bestehen, gilt die Güteverhandlung als gescheitert.

## Solidarität mit den Kolleginnen und Kollegen in der Türkei

Zwischenzeitlich haben auch hiesige Medien die Berichterstattung über die Proteste in der Türkei und deren Niederknüppeln intensiviert, nachdem anfangs das Ausmaß nahezu spurlos an wichtigen Medien in Deutschland vorbei gingen.

Hier ein paar Links aus dem gewerkschaftlichen Bereich:

Erklärung von türkischen Gewerkschaften auf Englisch

<http://www.disk.org.tr/default.asp?Page=Content&ContentId=1538>

Onlinekampagne gegen Polizeigewalt

<http://www.labourstartcampaigns.net/>

Solidaritätserklärung von verdi

<http://www.verdi.de/themen/nachrichten/++co++e3bc02f0-da6c-11e2-8948-0019b9e321cb>

Verband deutscher Schriftsteller – Bürgerrechte und Menschenwürde

<http://vs.verdi.de/presse/pressemitteilungen/++co++f802bde0-d723-11e2-bc12-52540059119e>

Erklärung der IG Metall

[http://www.igmetall.de/cps/rde/xchg/SID-9611E547-](http://www.igmetall.de/cps/rde/xchg/SID-9611E547-57E75C13/internet/style.xsl/ig-metall-fordert-ende-der-gewalt-in-der-tuerkei-11994.htm)

[57E75C13/internet/style.xsl/ig-metall-fordert-ende-der-gewalt-in-der-tuerkei-11994.htm](http://www.igmetall.de/cps/rde/xchg/SID-9611E547-57E75C13/internet/style.xsl/ig-metall-fordert-ende-der-gewalt-in-der-tuerkei-11994.htm)

## Schriftsatzfristen und Kammerverhandlung

Der Vorsitzende Richter wird sodann den Beteiligten aufgeben, ihre Standpunkte nochmals schriftsätzlich unter Einhaltung einer von ihm gesetzten Frist zu begründen und anschließend zur Anhörung vor der Kammer, der Kammerverhandlung, laden. Hierbei tagt das Arbeitsgericht in seiner „vollen“ Besetzung, d. h. der Vorsitzende Richter (ein Berufsrichter) und zwei ehrenamtliche Richter, jeweils aus Arbeitnehmer- und Arbeitgeberkreisen.

Zwar gilt im arbeitsgerichtlichen Beschlussverfahren gem. § 83 Abs. 1 S. 1 ArbGG an sich der **Untersuchungsgrundsatz**, d. h. das Gericht hat den Sachverhalt im Rahmen der gestellten Anträge von Amts wegen zu erforschen. Nach § 83 Abs. 1 S. 2 ArbGG wird jedoch bestimmt, dass die am Verfahren Beteiligten an der Aufklärung des Sachverhalts mitzuwirken haben. Die normierte Aufklärungspflicht des Gerichts zwingt daher nicht zu einer uferlosen Ermittlungstätigkeit des Gerichts „ins Blaue“. Die Ermittlung ist vielmehr nur soweit auszudehnen, als das bisherige Vorbringen der Beteiligten und der schon bekannte

Sachverhalt bei pflichtgemäßer Würdigung Anhaltspunkte dafür bieten, dass der entscheidungserhebliche Sachverhalt noch nicht vollständig ist und noch weiterer Aufklärung bedarf (vgl. Germelmann u. a., ArbGG, 7. Auflage, § 83, Rn. 84). Für ihr Vorbringen kann der Vorsitzende Richter den Beteiligten eine Frist setzen – was in der Praxis auch regelmäßig erfolgt – und nach Ablauf dieser Frist ihr Vorbringen zurückweisen, wenn nach der freien Überzeugung des Gerichts seine Zulassung die Erledigung des Verfahrens verzögern würde und der Beteiligte die Verspätung nicht genügend entschuldigt, vgl. § 83 Abs. 1a ArbGG.

Eine Pflicht der Beteiligten, zur mündlichen Anhörung vor dem Arbeitsgericht zu erscheinen, besteht nicht. Es existiert im arbeitsgerichtlichen Beschlussverfahren kein Versäumnisverfahren gegen einen unentschuldigt nicht erscheinenden Beteiligten. In der Praxis wird man aber nur in seltenen Fällen, die Möglichkeit nicht nutzen, seine Argumente noch einmal mündlich darzulegen.

### Beschluss statt Urteil

Aufgrund des festgestellten Sachverhaltes nach Einlassung der Beteiligten sowie ggf. vom Gericht angeordneter Beweisaufnahme, beispielsweise durch die Einvernahme von Zeugen, fällt die Kammer sodann in der Sache eine Entscheidung durch Beschluss. Der Beschluss entspricht dem Urteil im arbeitsgerichtlichen Urteilsverfahren und beendet die erste Instanz.

### Beschwerde statt Berufung

Der Seite, die verloren hat, steht sodann die zweite Instanz zum zuständigen Landesarbeitsgericht durch Einlegung einer sog. Beschwerde gegen den erstinstanzlichen Beschluss offen. Nach schriftlicher Begründung und Erwiderung wird nach Anhörung vor der Kammer entschieden. Eine Güteverhandlung findet vor dem LAG nicht ausdrücklich statt. Gleichwohl versuchen auch dort die Richter in der Regel, eine einvernehmliche Einigung zu vermitteln.

### Rechtsbeschwerde statt Revision

Wird im Beschluss des Landesarbeitsgerichts die Rechtsbeschwerde zugelassen oder gelingt eine Nichtzulassungsbeschwerde, entscheidet das

Bundesarbeitsgericht, bzw. der dortige Fachsenat über die Angelegenheit. Das BAG entscheidet oft nicht final, sondern erklärt seine Rechtsauffassung und gibt die Sache dann zurück, weil dort keinerlei neuer Sachverhalt mehr ermittelt wird.

### Einigungsstelleneinsetzungsverfahren

Ein arbeitsgerichtliches Beschlussverfahren der besondere Art ist das in § 98 ArbGG geregelte und in seiner Bedeutung in der Praxis nicht zu unterschätzende **Verfahren zur „Entscheidung über die Besetzung einer Einigungsstelle“** nach dem BetrVG.

Dieses wird beantragt, wenn sich die Betriebsparteien nicht über die Zahl der Beisitzer einer Einigungsstelle oder den Vorsitzenden der Einigungsstelle einigen können bzw. faktisch auch, wenn eine Betriebspartei bestreitet, dass die Einigungsstelle für die beabsichtigte Regelungsthematik überhaupt zuständig sei, also wenn Streit darüber besteht, ob hier ein erzwingbares Mitbestimmungsrecht des Betriebsrates vorliegt.

Da die Bildung der Einigungsstelle beschleunigt werden soll, um ihr schnelles Tätigwerden zu ermöglichen, weist das Verfahren nach § 98 ArbGG einige Besonderheiten auf, mit denen diesem Umstand Rechnung getragen wird:

- Im Verfahren nach § 98 ArbGG entscheidet der Vorsitzende Richter allein.
- Sowohl die Einlassungs- und Ladungsfristen als auch die Frist zur Einlegung der Beschwerde an das Landesarbeitsgericht sind abgekürzt.
- Auch im Beschwerdeverfahren vor dem Landesarbeitsgericht entscheidet der Vorsitzende Richter allein.
- Gegen die Entscheidung des Landesarbeitsgerichts ist kein Rechtsmittel mehr gegeben.
- Der Antrag auf Besetzung der Einigungsstelle darf nur zurückgewiesen werden, wenn die Einigungsstelle für die Regelungsthematik offensichtlich unzuständig ist, also „wenn bei fachkundiger Beurteilung des Gerichts unter keinem denkbaren rechtlichen Gesichtspunkt die Zuständigkeit der Einigungsstelle als möglich erscheint, weil sich die beizulegende Streitigkeit erkennbar nicht unter einen Mitbestimmungstatbestand fassen lässt“ (vgl. Schwab/Weth, ArbGG, 3. Auflage, § 98, Rn. 36).

*Stefanie Duffner, RAin*



## Hochwasser – Soforthilfe - Spendenkonto

U.a. verdi, IG Metall und GEW unterstützen Mitglieder mit einer finanziellen Soforthilfe. Infos hierzu gibt's bei den jeweiligen örtlichen Gliederungen.

Darüber hinaus hat der Verein „Gewerkschaften helfen“ ein Spendenkonto unter dem Stichwort „Flutopfer“ eingerichtet. Die Hilfsgelder sollen den Betroffenen in Deutschland und den europäischen Nachbarländern zu Gute kommen.

**Spendenkonto: Gewerkschaften helfen e.V. bei (Nord LB) Ktnr: 015 201 1490  
BLZ: 250 500 00 Stichwort: Flutopfer 2013**

## Danke ...

für die schmeichelhaften Bewertungen....

Sowohl das **JUVE** Handbuch, als auch das Handbuch **Kanzleien in Deutschland** von Nomos führen Befragungen und Bewertungen zur Qualität und zum Stellenwert von Kanzleien durch. Hier haben offenbar einige Mandanten und/oder Kollegen positives zu berichten gewusst, dass wir in aller Eitelkeit nicht verheimlichen wollen.

**JUVE** meinte bereits in seinem Handbuch 2012/2013: „*Ungebrochen zählt die Münchner Arbeitskanzlei um Krikor Seebacher, Michael Fleischmann u. Andreas Müller zu den präsentesten Einheiten mit einem Renommee weit über die Grenzen Bayerns hinaus...*“. **KID** erklärte in seinem Fazit im neuen Handbuch 2013: „*Seebacher Fleischmann Müller zählen zu den präsentesten Sozietäten im Arbeitsrecht*“.

Wir, das ganze Team von sfm, werden uns natürlich bemühen, dem auch weiterhin gerecht zu werden. Vielen Dank

## Frisch am Tisch:

**BAG 11. Juni 2013 - 1 ABR 33/12: Die am 5. März 2008 gegründete Arbeitnehmervereinigung „medsonet“ war zu keinem Zeitpunkt tariffähig.**

### WICHTIG FÜR NÄCHSTE WAHL:

**BAG 13. März 2013 - 7 ABR 69/11: Leiharbeiter sind bei der für die Größe des Betriebsrats maßgeblichen Anzahl der Arbeitnehmer eines Betriebs grundsätzlich zu berücksichtigen.**

s f m

## „... sfm ist einseitig ...“

Ja, und wir stehen dazu.

### Vertretung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern

Im Bereich des sog. Individualarbeitsrechts vertreten wir Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern sowohl außegerichtlich, als auch gerichtlich. Wir erstellen Forderungsschreiben, Klagen und Stellungnahmen, verhandeln mit Ihrem Arbeitgeber, dessen Anwalt und auch vor Gericht.

### Vertretung von Betriebs- und Personalräten

Für Betriebs- und Personalräte stehen wir als Berater, Sachverständige, Referenten und Prozessvertreter zur Verfügung.

### Referententätigkeit

Neben der Durchführung von Inhouse-Schulungen für Betriebs- und Personalräte stehen wir auch für verschiedene gewerkschaftliche und gewerkschaftsnahe Bildungsträger als Referentinnen und Referenten zur Verfügung.

Anfragen bitte an [kanzlei@sfm-arbeitsrecht.de](mailto:kanzlei@sfm-arbeitsrecht.de)

## Impressum:

sfm-arbeitsrecht *aktuell* wird herausgegeben von seebacher.fleischmann.müller - kanzlei für arbeitsrecht, sendlinger str. 46, 80331 münchen tel.: +49 (0) 89 – 23 000 50 - fax: +49 (0) 89 – 23 000 511 - mail: [kanzlei@sfm-arbeitsrecht.de](mailto:kanzlei@sfm-arbeitsrecht.de)

Redaktion: Michael Fleischmann (verantwortlich i.S.d.P.), Stefanie Duffner, Angelika Daumoser, Dank auch an die Korrekturleser/innen

Hinweis: Die hier wiedergegebenen Rechtsansichten und Meinungen sind subjektiv. Ob und in welchem Umfang eine Übertragung auf konkrete Einzelfälle zu den gleichen juristischen Konsequenzen führt, wie hier angenommen, muss stets im Einzelnen geprüft werden. Auch die Wiedergabe von Rechtsprechung von Gerichten erfolgt zwar nach bestem Wissen und Gewissen, Fehler bleiben jedoch vorbehalten, gerade angesichts der Verkürzung der Aussagen.

alte Ausgaben der sfm-aktuell unter <http://www.sfm-arbeitsrecht.de/start/archiv.php> Mehr Entscheidungen, insbes. vom ArbG und LAG München unter: <http://www.sfm-arbeitsrecht.de/mandanteninfo/mandanteninfo.html> Benutzernamen „Betriebsrat“ und Passwort „sfm-muc“

Die Weitergabe an Interessierte ist ausdrücklich gestattet